Les mesures d'adaptation au travail

Assurer le maintien de l'emploi des Néo-Brunswickois après un congé autorisé ou un accident du travail

LES DROITS, OBLIGATIONS ET PRATIQUES EXEMPLAIRES EN VERTU DES LOIS SUIVANTES DU NOUVEAU-BRUNSWICK :

- *Loi sur les accidents du travail*
- *Loi sur les normes d'emploi*
- *Loi sur les droits de la personne*

WorkSafe Travail sécuritaire NB

New Nouveau Brunswick Canada

New Brunswick Human Rights Commission
Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

Une copie électronique du présent document est disponible en ligne à l'une des adresses suivantes :

www.travailsecuritairenb.ca
www.gnb.ca/hrc-cdp
www.gnb.ca/0308/index-f.asp

Table des matières

INTRODUCTION 3
- La *Loi sur les normes d'emploi* 4
- La *Loi sur les accidents du travail* 4
- La *Loi sur les droits de la personne* 5

QU'EST-CE QUE TRAVAIL SÉCURITAIRE NB? 6
- Qu'est-ce que la *Loi sur les accidents du travail*? 6
- Compétence et application 7

OBLIGATIONS À L'ÉGARD DU RÉEMPLOI EN VERTU DE LA *LOI SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL* 7
- Stipulations 7
  - Qui décide? 7
- Délais applicables à l'obligation à l'égard du réemploi 7
- Considérations spéciales 8
  - Industrie de la construction 8
  - Conventions collectives 8
- Promotion 8

OFFRES CONVENABLES D'UN AUTRE EMPLOI 8
- Médiation 9
- Refus 9
  - Travailleur blessé 9
    - *Conséquences du refus* 9
    - *Différends* 9
  - Employeur 9
    - *Conséquences du refus* 9
    - *Différends* 9

PLAINTES 10
- Plaintes déposées par les travailleurs blessés 10
- Plaintes déposées par Travail sécuritaire NB 10

COMMENT COMMUNIQUER AVEC TRAVAIL SÉCURITAIRE NB 10

QU'EST-CE QUE LA DIRECTION DES NORMES D'EMPLOI? 11
- Qu'est-ce que la *Loi sur les normes d'emploi*? 11
- Compétence et application 12
  - Industries relevant de la compétence fédérale 12
  - Salariés syndiqués 12
  - Autres professions 12

LE RETOUR AU TRAVAIL EN VERTU DE LA *LOI SUR LES NORMES D'EMPLOI* 12
- Congé autorisé 12
- Sensibilisation du public 13

PLAINTES 13
- Qui peut déposer une plainte? 13
  - Salariés 13
  - Salariés syndiqués 13
  - Travailleurs blessés 13

© 2011
Publication de Travail sécuritaire NB, du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail du Nouveau-Brunswick, et de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick.
Avril 2011

Travail sécuritaire NB 13
Le processus relatif aux plaintes 13
Refus de se conformer à la *Loi sur les normes d'emploi* 14
Droit d'interjeter appel 14
COMMENT COMMUNIQUER AVEC LA DIRECTION DES NORMES D'EMPLOI 14

QU'EST-CE QUE LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE? 15
Qu'est-ce que la *Loi sur les droits de la personne*? 16
DÉFINITIONS 16
Discrimination 16
Prendre des mesures d'adaptation 16
Incapacité 17
LES MESURES D'ADAPTATION AU TRAVAIL EN VERTU DE LA *LOI SUR LES DROITS DE LA PERSONNE* 17
Obligation de prendre des mesures d'adaptation à l'endroit des travailleurs handicapés 17
Retour au travail 18
Limites aux mesures d'adaptation 18
Le critère de l'arrêt *Meiorin* 18
Contrainte excessive 18
Pratiques exemplaires 19
Conseils aux employeurs 19
Conseils aux syndicats 19
Conseils aux salariés 19
PLAINTES 20
Déposer une plainte auprès de la Commission des droits de la personne 20
Le processus relatif aux plaintes 20
Enquête 20
Médiation 20
Commission d'enquête 20
COMMENT COMMUNIQUER AVEC LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE 20

ANNEXE A 21
ANNEXE B 22
GLOSSAIRE 23

Introduction

Le Nouveau-Brunswick tire fierté de sa réputation de champion des droits de la personne. C'est un Néo-Brunswickois, John Humphrey, qui a préparé la première ébauche de la *Déclaration universelle des droits de l'homme*, document adopté en 1948 qui est devenu le modèle des documents constitutionnels dans le monde entier, y compris de la *Déclaration canadienne des droits* et de la *Charte canadienne des droits et libertés*.

Les documents internationaux sur les droits de la personne ont mené à l'adoption de lois antidiscriminatoires comme la *Loi sur les droits de la personne*[1] du Nouveau-Brunswick qui reconnaît « l'égalité de tous les êtres humains en dignité et en droits, sans distinction de race, de couleur, de croyance, d'origine nationale, d'ascendance, de lieu d'origine, d'âge, d'incapacité physique, d'incapacité mentale, d'état matrimonial, d'orientation sexuelle, de sexe, de condition sociale ou de convictions ou d'activité politiques. »[2]

Aujourd'hui, il est généralement entendu qu'on ne peut pas atteindre l'égalité en supposant que tous soient pareils et en les traitant en conséquence. C'est particulièrement vrai dans le cas des personnes handicapées. La discrimination par suite d'un effet préjudiciable survient lorsque des politiques, des pratiques ou des installations uniformes ont un effet préjudiciable sur un groupe de personnes parce qu'elles ne tiennent pas compte des

---

1 Les expressions surlignées dans ce guide sont définies dans le glossaire à la page 23.

2 En date d'avril 2011. Pour obtenir les renseignements les plus récents, consultez le site Web à l'adresse *www.gnb.ca/hrc-cdp*.

caractéristiques qui leur sont propres. L'« obligation de prendre des mesures d'adaptation » a découlé de cette interprétation.

L'obligation de prendre des mesures d'adaptation désigne l'obligation d'un employeur d'établir et d'éliminer les règles, les politiques, les pratiques, les installations ou le matériel qui pourraient avoir un effet discriminatoire sur les employés ou les employés éventuels, et limiter leurs possibilités d'emploi. Elle s'applique le plus souvent aux personnes handicapées. Sans égard à l'origine, à la nature ou à la gravité de l'incapacité, et à la question de savoir si elle est temporaire ou permanente, l'obligation de prendre des mesures d'adaptation est une exigence juridique, et non une courtoisie. Cependant, les employeurs ne sont pas tenus de prendre des mesures d'adaptation qui leur causeraient une « contrainte excessive », en tenant compte de facteurs comme les enjeux financiers, l'interruption du service, les préoccupations liées à la santé et à la sécurité, et les conventions collectives.

Le présent guide a été élaboré pour aider les employeurs et les travailleurs au Nouveau Brunswick à comprendre leurs droits et leurs obligations juridiques se rattachant au droit de reprendre le travail, particulièrement en ce qui concerne l'obligation de prendre des mesures d'adaptation à l'endroit des personnes handicapées en milieu de travail. Ces garanties et obligations sont prévues par la loi aux termes de trois lois provinciales :

- la *Loi sur les accidents du travail*
- la *Loi sur les normes d'emploi*
- la *Loi sur les droits de la personne*

L'information dans ce guide s'applique aux employeurs et aux travailleurs qui relèvent de la compétence provinciale, soit environ 90 % de la main-d'œuvre. Elle ne s'applique pas aux employeurs qui relèvent de la compétence fédérale comme les chemins de fer; les gazoducs; les traversiers; le transport aérien; la radiodiffusion et la télédiffusion; les banques; les systèmes de câblodistribution; le transport extra-provincial par camion ou navire; les sociétés d'État fédérales; et de nombreuses activités des Premières nations.

L'essentiel : Les employeurs et les salariés doivent savoir que les divers congés qui sont garantis aux salariés en vertu de la ***Loi sur les normes d'emploi*** et le droit de reprendre le travail en vertu de la ***Loi sur les accidents du travail*** sont des minimums seulement. Il est important de se rappeler que l'obligation de prendre des mesures d'adaptation en vertu de la ***Loi sur les droits de la personne*** prévoit des droits plus étendus, surtout dans le cas des salariés ayant une incapacité.

La *Loi sur les normes d'emploi*

La Direction des normes d'emploi du ministère provincial de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail applique la ***Loi sur les normes d'emploi***. Cette loi s'applique aux salariés à temps partiel, à temps plein, occasionnels, saisonniers et permanents, syndiqués ou non, sauf lorsque les salariés relèvent de la compétence fédérale. La *Loi* énonce plusieurs droits minimums pour les employés, y compris le droit de reprendre le travail après plusieurs genres de congés (consultez la page 11).

Il est important de ne pas oublier que la ***Loi sur les droits de la personne*** pourrait conférer des droits aux employées enceintes et aux mères qui vont au-delà des exigences liées aux congés de maternité de la ***Loi sur les normes d'emploi***. De plus, le droit des travailleurs blessés de reprendre le travail en vertu de la ***Loi sur les accidents du travail*** et de tous les employés ayant une incapacité en vertu de la ***Loi sur les droits de la personne*** peut s'étendre au-delà de la période de congé de maladie de cinq jours mentionnée dans la ***Loi sur les normes d'emploi***.

La *Loi sur les accidents du travail*

La ***Loi sur les accidents du travail*** s'applique aux employeurs et aux travailleurs qui relèvent de la compétence provinciale ou fédérale. Lorsqu'un employeur a 10 employés ou plus, ses travailleurs blessés qui ont été à son service pendant au moins un an ont le droit de reprendre :

- le même poste ou un poste équivalent s'ils sont capables d'accomplir les fonctions requises, ou
- un autre emploi convenable qui peut devenir disponible (consultez la page 6).

Ce droit s'applique sans perte d'ancienneté ni d'avantages, et est en vigueur durant :

- un an, si l'employeur emploie régulièrement entre 10 et 19 employés;
- deux ans, si l'employeur emploie régulièrement 20 employés ou plus.

Encore une fois, le droit de reprendre le travail en vertu de la ***Loi sur les accidents du travail*** est un minimum. Les travailleurs blessés qui ont une incapacité ont souvent des droits plus étendus en vertu de la ***Loi sur les droits de la personne***. Néanmoins, ils devraient présenter une demande de prestations d'indemnisation même s'ils décident de déposer une plainte sur les droits de la personne, étant donné que Travail sécuritaire NB offre aux travailleurs des prestations pécuniaires, ainsi que des services de réadaptation étendus pour aider les travailleurs blessés à reprendre le travail.

Quant aux travailleurs relevant de la compétence provinciale, la Direction des normes d'emploi applique le droit de reprendre le travail en vertu de la ***Loi sur les accidents du travail***.

La *Loi sur les droits de la personne*

La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick applique la ***Loi sur les droits de la personne*** du Nouveau-Brunswick. Cette loi interdit la discrimination fondée sur plusieurs motifs, dont le sexe et l'incapacité physique et mentale, dans le secteur de l'emploi et certaines autres activités.

La *Loi* s'applique aux syndicats et aux associations professionnelles, à tous les employeurs sans égard au nombre d'employés, aux candidats à un emploi et à tous les employés, qu'ils soient occasionnels, en stage probatoire ou permanents, à temps partiel ou à temps plein, syndiqués ou non, et sans égard à la durée de l'emploi ou au genre de profession. Cependant, elle ne s'applique pas à l'emploi relevant de la compétence fédérale. Les lieux de travail relevant de la compétence fédérale sont assujettis à une loi semblable, soit la ***Loi canadienne sur les droits de la personne***, qui est appliquée par la Commission canadienne des droits de la personne.

Les deux lois sur les droits de la personne confèrent aux personnes ayant une incapacité physique ou mentale le droit de bénéficier de mesures d'adaptation de la part des employeurs et des syndicats afin de pouvoir être embauchées ou de reprendre le travail, peu importe si l'incapacité est attribuable ou non à un accident du travail ou à une maladie professionnelle. Les employeurs, les associations professionnelles et les syndicats ont une obligation correspondante de prendre des mesures d'adaptation.

Prendre des mesures d'adaptation, cela signifie modifier ou adapter les politiques, les pratiques et les installations pour éliminer leur effet discriminatoire. Un exemple courant de mesures d'adaptation est le fait de garder un poste ouvert afin qu'un employé qui est devenu invalide puisse reprendre le travail après son rétablissement (consultez la page 17).

Le droit de reprendre le travail en vertu de la ***Loi sur les droits de la personne*** peut durer plus longtemps que la période de congé de cinq jours aux termes de la ***Loi sur les normes d'emploi***, et peut être prolongé au-delà des périodes de reprise du travail de un et de deux ans prévues par la ***Loi sur les accidents du travail***. En outre, le droit en vertu de la ***Loi sur les droits de la personne*** s'applique également aux incapacités qui ne sont pas attribuables au travail, et aux travailleurs et aux employeurs qui ne sont pas assujettis à la ***Loi sur les accidents du travail***.

Cependant, le droit de reprendre le travail et l'obligation de prendre des mesures d'adaptation en vertu de la ***Loi sur les droits de la personne*** ne sont pas illimités. Ils sont assujettis au critère de l'arrêt ***Meiorin***, qui énonce les principes généraux qui limitent l'obligation de prendre des mesures d'adaptation en fonction des circonstances précises de chaque employeur et travailleur. En résumé, le critère de l'arrêt ***Meiorin*** établit qu'une norme de l'employeur (par exemple une politique, pratique, description de travail) qui a un effet discriminatoire est néanmoins valide lorsqu'elle répond à trois critères (consultez la page 18).

1. La norme a été adoptée dans un but rationnellement lié à l'exécution du travail en cause.

2. Elle a été adoptée de bonne foi, en croyant qu'elle est nécessaire pour réaliser ce but.

3. Elle est en fait raisonnablement nécessaire pour réaliser ce but (c'est-à-dire qu'il est impossible de prendre des mesures d'adaptation sans que cela impose une contrainte excessive à l'employeur).

Ce qui constitue une contrainte excessive dépend de nombreux facteurs qu'on devrait appliquer avec du bon sens et de la souplesse. Les plus courants sont la sécurité, les coûts et les répercussions sur les collègues et les clients. Les exigences sont plutôt strictes. Dans la plupart des cas, des mesures d'adaptation sont exigées, et les travailleurs ont le droit de reprendre le travail (consultez la page 18).

Le présent guide a été élaboré avec la contribution de la Commission des droits de la personne; de la Direction des normes d'emploi du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail; et de Travail sécuritaire NB. Les renseignements dans ce guide sont à jour en date d'avril 2011.

Qu'est-ce que Travail sécuritaire NB?

Travail sécuritaire NB s'engage à promouvoir un milieu de travail sain et sécuritaire par de l'information et des activités d'application, et offre une assurance en cas d'accident et d'invalidité au travail sans égard à la responsabilité aux employeurs et aux travailleurs au Nouveau-Brunswick. Il a des bureaux de région à Saint John, Dieppe, Bathurst et Grand-Sault.

Travail sécuritaire NB est une société d'État financée par les employeurs et non un ministère du gouvernement provincial. Il rend compte à l'Assemblée législative du Nouveau-Brunswick par l'entremise du ministre de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail. Il offre également des services de prévention des accidents; une aide à la santé et à la sécurité au travail; une assurance-invalidité et une assurance-responsabilité; et une aide médicale, des services de réadaptation et de reprise du travail à environ 14 300 employeurs et 356 100 travailleurs au Nouveau-Brunswick.

Travail sécuritaire NB veille à l'application de quatre lois, à savoir : 1) la *Loi sur la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail*; 2) la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* et ses règlements d'application; 3) la *Loi sur les accidents du travail* et ses règlements d'application; et 4) la *Loi sur l'indemnisation des pompiers* et ses règlements d'application.

Qu'est-ce que la *Loi sur les accidents du travail?*

Comme les autres lois canadiennes en matière d'indemnisation des travailleurs, la *Loi sur les accidents du travail* du Nouveau-Brunswick repose sur les principes de Meredith,

qui sont à la base d'une entente historique entre les travailleurs et les employeurs. Suivant les principes de Meredith, les employeurs ont accepté de financer le régime d'indemnisation des travailleurs et, en échange, les travailleurs ont renoncé à leur droit de poursuivre leur employeur en vue d'une indemnisation pour une blessure liée au travail. Au Nouveau-Brunswick, Travail sécuritaire NB administre l'indemnisation des travailleurs au moyen d'un système d'assurance sans égard à la responsabilité établi en vertu de la *Loi sur les accidents du travail*.

Compétence et application

À l'exception d'industries précises, la *Loi* s'applique à tous les employeurs au Nouveau-Brunswick qui comptent trois travailleurs ou plus à tout moment durant l'année. Ces employeurs doivent s'inscrire auprès de Travail sécuritaire NB pour ce qu'on appelle la « protection obligatoire » en vertu de la *Loi*. Sont compris les employeurs relevant de la compétence fédérale comme les banques, les sociétés de télécommunication, les administrations portuaires, et autres.

Les employeurs ayant moins de trois travailleurs à leur service peuvent également demander ce qu'on appelle une « protection volontaire » en vertu de la *Loi*. Ceux qui en font la demande doivent prévoir demeurer en activité pendant au moins six mois et employer au moins un travailleur à temps plein.

OBLIGATIONS À L'ÉGARD DU RÉEMPLOI EN VERTU DE LA *LOI SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL*

En vertu de l'article 42.1 de la *Loi sur les accidents du travail*, les employeurs comptant 10 employés ou plus ont la responsabilité prévue par la loi de réemployer les travailleurs blessés dans :

- le même poste ou un poste équivalent, si le travailleur blessé est capable d'accomplir les fonctions requises; ou
- un autre emploi convenable qui peut devenir disponible chez l'employeur, sans perte d'ancienneté ni d'avantages, si le travailleur blessé est incapable d'accomplir les fonctions liées au poste qu'il occupait avant son accident.

Si un employeur compte moins de 10 employés, l'obligation à l'égard du réemploi en vertu de la *Loi sur les accidents du travail* ne s'applique pas. (*Cependant, veuillez noter que le droit de reprendre le travail en vertu de la* Loi sur les droits de la personne *s'applique à tous les employeurs, sans égard au nombre de travailleurs ou à la durée de l'emploi, et qu'il n'y a aucune restriction précise sur le délai de réemployer.)*

Stipulations

Afin d'avoir droit à la protection en vertu des obligations à l'égard du réemploi de la *Loi sur les accidents du travail*, le travailleur doit avoir subi une **lésion corporelle au travail**, la **réapparition d'une lésion corporelle au travail** ou une **maladie professionnelle** résultant d'un accident; le travailleur doit avoir droit à une indemnisation; il doit avoir été employé par l'employeur pendant au moins un an, ou, dans l'industrie de la construction, avoir été employé au moment de subir la lésion corporelle.

Qui décide?

Travail sécuritaire NB s'appuie sur les opinions d'expert de spécialistes en réadaptation, de responsables de cas, d'ergothérapeutes, d'agents d'indemnisation professionnels, de médecins et d'autres personnes pour déterminer :

- si un travailleur blessé a droit à une indemnisation pour sa lésion corporelle ou sa maladie professionnelle;
- à quel moment un travailleur blessé est prêt à reprendre le travail et la question de savoir s'il peut reprendre le travail;
- si un travailleur blessé est apte à reprendre le même poste, ou si le travailleur est apte à reprendre le travail dans un autre poste offert par l'employeur au moment de l'accident.

Délais applicables à l'obligation à l'égard du réemploi

Les employeurs qui sont assujettis à l'obligation à l'égard du réemploi en vertu de la *Loi sur les accidents du travail* doivent offrir de réemployer un travailleur blessé s'il est prêt à reprendre le travail dans les délais suivants :

- un an, pour les employeurs qui emploient régulièrement entre 10 et 19 employés; ou
- deux ans, pour les employeurs qui emploient régulièrement 20 employés ou plus.

L'obligation à l'égard du réemploi commence à la date où le travailleur blessé avait le droit de recevoir une indemnisation, et se poursuit jusqu'à l'expiration de la période de un ou de deux ans.

Considérations spéciales

Industrie de la construction

Les employeurs dans l'industrie de la construction pourraient avoir une obligation de réemployer des travailleurs de la construction blessés dans le poste qu'ils occupaient juste avant leur accident, si le projet de construction et le poste existent toujours. L'obligation à l'égard du réemploi est assujettie aux règles et aux pratiques concernant l'embauchage et le placement dans le métier du travailleur blessé.

Conventions collectives

Lorsque les travailleurs blessés sont visés par les dispositions sur le réemploi d'une convention collective et de la *Loi sur les accidents du travail* également, la loi s'applique, sauf si la convention collective confère aux travailleurs blessés plus de droits. Travail sécuritaire NB détermine si la *Loi sur les accidents du travail* a préséance et, par écrit, avise les parties au lieu de travail des constatations, dès que possible.

Promotion

Travail sécuritaire NB fait une promotion active de l'obligation à l'égard du réemploi dans les lieux de travail au Nouveau-Brunswick.

Il a maintenu un programme de gestion de l'incapacité au travail pendant de nombreuses années. Le programme était conçu pour aider les employeurs à comprendre les avantages du réemploi, et de bien gérer le processus. En 2004, il a simplifié ce programme par le processus relatif aux mesures d'adaptation en milieu de travail.

Les conseillers en éducation de Travail sécuritaire NB sont en mesure d'utiliser ce processus pour déceler de façon proactive les lieux de travail ayant de nombreux accidents avec interruption de travail, et de les cibler pour l'établissement en collaboration d'un plan de mesures d'adaptation au travail, afin de réintégrer avec efficacité plus de travailleurs blessés dans le lieu de travail précédent en temps opportun.

Travail sécuritaire NB sensibilise les parties au lieu de travail sur l'obligation à l'égard du réemploi, et le processus relatif aux mesures d'adaptation en milieu de travail avant que ne survienne un accident, au début du processus relatif aux demandes d'indemnisation, et tout au long du traitement de la demande lorsque des obstacles surviennent.

Il collabore également avec la Direction des normes d'emploi et la Commission des droits de la personne afin d'informer les parties au lieu de travail de leurs responsabilités et de leurs obligations législatives concernant le retour au travail.

OFFRES CONVENABLES D'UN AUTRE EMPLOI

Si, en raison de restrictions résultant d'une lésion corporelle ou d'une maladie professionnelle visée par la *Loi sur les accidents du travail*, un travailleur blessé est incapable de reprendre le poste qu'il occupait avant son accident – et que l'employeur est assujetti à l'obligation à l'égard du réemploi en vertu de la *Loi sur les accidents du travail* – ce dernier doit permettre au travailleur de reprendre le travail dans un autre emploi convenable qui peut devenir disponible chez l'employeur.

Travail sécuritaire NB détermine si l'offre d'un autre emploi est convenable. Si elle l'est et que le travailleur refuse l'offre d'emploi, l'employeur n'est plus lié par l'obligation à l'égard du réemploi en vertu de l'article 42.1 de la *Loi sur les accidents du travail*.

Il utilise divers critères pour déterminer si l'offre d'un autre emploi est convenable. L'offre d'un autre emploi convenable désigne un emploi approprié qu'un travailleur est capable d'occuper, sans mettre en danger sa santé, sa sécurité et son bien-être physique, compte tenu de ses capacités physiques et de ses qualifications d'emploi.

Si, malgré l'offre d'un autre emploi convenable, le travailleur subit une perte de gains, Travail sécuritaire NB le compensera sa perte de gains, jusqu'à concurrence de 85 % de ses gains nets avant son accident. Même si l'autre emploi peut entraîner une diminution de rémunération, l'alinéa 42.1(3)*e)* établit que le travailleur ne subira aucune « perte d'ancienneté ou d'avantages ».

Si un autre poste est offert et qu'il y a des lacunes dans les capacités techniques du travailleur, Travail sécuritaire NB envisagera d'offrir une aide à la formation au travailleur afin qu'il puisse satisfaire aux exigences du nouvel emploi.

Médiation

Travail sécuritaire NB favorise une reprise du travail rapide et en toute sécurité en travaillant avec les travailleurs blessés, les employeurs au moment de l'accident, les syndicats et les fournisseurs de soins de santé pour examiner les options de réemploi.

Il communique les options de réemploi ou les solutions de remplacement qui répondront aux besoins des deux parties. En cas d'impasse, cependant, Travail sécuritaire NB peut prendre des dispositions afin qu'un tiers médiateur aide les parties au lieu de travail à régler la question.

Refus

Travailleur blessé

Travail sécuritaire NB exige des travailleurs blessés de prendre une part active à leur réadaptation et à leur reprise du travail. Les travailleurs blessés doivent collaborer avec les employeurs dans le cadre du processus et accepter des offres convenables d'un autre emploi.

Conséquences du refus

Si les preuves montrent qu'un travailleur blessé a refusé une offre convenable d'un autre emploi, Travail sécuritaire NB peut réduire ou suspendre ses prestations. Il peut également libérer l'employeur de son obligation de garder le poste de l'employé ouvert.

Différends

Si un travailleur blessé n'est pas d'accord avec la décision de Travail sécuritaire NB établissant que l'offre d'un autre emploi est convenable, il peut :

- interjeter appel de la décision de Travail sécuritaire NB par l'entremise du Tribunal d'appel;
- déposer une plainte auprès de la Direction des normes d'emploi; ou
- déposer une plainte auprès de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick.

Employeur

Travail sécuritaire NB exige des employeurs qu'ils prennent une part active au processus de reprise du travail. Les employeurs doivent prendre leur obligation à l'égard du réemploi au sérieux, et être prêts à faire des offres convenables d'un autre emploi, si un travailleur blessé était incapable d'accomplir les fonctions associées au poste qu'il occupait avant son accident.

Conséquences du refus

Si un employeur refuse de s'acquitter de son obligation à l'égard du réemploi, on peut déposer une plainte officielle auprès de la Direction des normes d'emploi ou de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick pour l'obliger à observer la loi.

Si la Direction des normes d'emploi ou la Commission du travail et de l'emploi, à son audience, détermine que l'employeur au moment de l'accident ne s'est pas acquitté de son obligation à l'égard du réemploi, Travail sécuritaire NB peut imposer à l'employeur au moment de l'accident des frais administratifs supplémentaires ou un « démérite » égal à 2 500 $ par infraction. Le montant de démérite sera ajouté à la cotisation au titre de l'indemnisation des accidents du travail de l'employeur pour l'année où est survenue la non-conformité.

Si une plainte est déposée auprès de la Commission des droits de la personne, l'employeur devra démontrer que le maintien du travailleur blessé dans son poste original ou, si ce n'est pas possible, l'offre d'un autre emploi constituerait une contrainte excessive. Si la Commission des droits de la personne détermine que l'employeur a prouvé qu'il subirait une contrainte excessive, Travail sécuritaire NB n'imposera pas de démérite à l'employeur. (Travail sécuritaire NB ne détermine pas qu'il y a eu contrainte excessive.)

Différends

Si un employeur n'est pas d'accord avec une décision de Travail sécuritaire NB, il peut en interjeter appel par l'entremise du Tribunal d'appel.

PLAINTES

Lorsqu'un employeur au moment de l'accident ne réemploie pas un travailleur blessé, Travail sécuritaire NB examine la réclamation pour déterminer s'il est probable que l'employeur au moment de l'accident ne se soit pas acquitté de son obligation à l'égard du réemploi en vertu de la *Loi sur les accidents du travail*.

Si un employeur ne s'est pas acquitté de son obligation, Travail sécuritaire NB :

- informe l'employeur au moment de l'accident de son obligation législative, verbalement et par écrit;
- accorde à l'employeur au moment de l'accident un délai raisonnable pour se conformer à son obligation prévue par la loi.

Plaintes déposées par les travailleurs blessés

Si l'employeur n'a toujours pas réemployé le travailleur blessé, Travail sécuritaire NB encouragera ce dernier à déposer une plainte auprès de la Direction des normes d'emploi. Il peut également déposer une plainte auprès de la Commission des droits de la personne.

Lorsqu'un travailleur blessé a déposé une plainte auprès de la Direction des normes d'emploi ou de la Commission des droits de la personne, Travail sécuritaire NB :

- demandera au travailleur blessé de signer un formulaire de consentement qui l'autorise à partager des renseignements avec l'organisme qui fait enquête sur la plainte, comme il convient;
- communiquera avec l'organisme qui fait enquête sur la plainte pour entreprendre le processus de partage de renseignements.

Plaintes déposées par Travail sécuritaire NB

Si le travailleur blessé ne dépose pas de plainte et que Travail sécuritaire NB est convaincu que l'employeur ne s'est pas conformé à la *Loi sur les accidents du travail*, Travail sécuritaire NB peut déposer une plainte d'infraction à la loi auprès de la Direction des normes d'emploi au nom du travailleur.

Au moment de déposer une plainte, Travail sécuritaire NB :

- informe l'employeur au moment de l'accident, le travailleur blessé et les autres parties compétentes au lieu de travail de son intention de déposer une plainte auprès de la Direction des normes d'emploi;
- explique aux parties au lieu de travail ce qui arrive lorsqu'une plainte est déposée.

COMMENT COMMUNIQUER AVEC TRAVAIL SÉCURITAIRE NB

On encourage les travailleurs blessés qui croient que leur employeur ne s'est pas acquitté de son obligation prévue par la loi de prendre des mesures d'adaptation à leur endroit à communiquer avec Travail sécuritaire NB par les moyens suivants :

1) en composant le numéro sans frais 1 800 222-9775

2) en se rendant au bureau de région le plus près de chez eux :
   - Saint John – 1, rue Portland
   - Dieppe – 30, rue Englehart, pièce F
   - Bathurst – Place Bathurst Mall, 1300, avenue St. Peter, pièce 220
   - Grand-Sault – 166, boulevard Broadway, pièce 300

3) en écrivant à l'adresse suivante :
   Travail sécuritaire NB
   1, rue Portland
   Case postale 160
   Saint John, NB E2L 3X9

4) en discutant de la question avec leur responsable de cas

Qu'est-ce que la Direction des normes d'emploi?

La Direction des normes d'emploi fait partie du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail du Nouveau-Brunswick. Elle a des bureaux régionaux à Bathurst, Edmundston, Fredericton, Dieppe et Saint John. La Direction offre des services à tous les particuliers, notamment les employeurs et les salariés. Elle répond donc aux demandes de renseignements générales, fait enquête sur les plaintes et offre des séances d'information aux groupes publics et privés.

La Direction voit à appliquer la *Loi sur les normes d'emploi* du Nouveau-Brunswick, qui énonce les normes minimales pour les employeurs et les employés.

Qu'est-ce que la *Loi sur les normes d'emploi*?

La *Loi sur les normes d'emploi* établit les droits et les responsabilités minimum des employeurs et des salariés au Nouveau-Brunswick. Les normes préconisent une main-d'œuvre productive et efficace, et permettent aux travailleurs de concilier les responsabilités familiales et professionnelles. Parmi les normes comprises dans la *Loi sur les normes d'emploi*, mentionnons le salaire minimum, la rémunération des heures supplémentaires, les congés annuels payés, les jours fériés payés, le congé de maladie et le retour au travail après une lésion corporelle au travail.

Il est important de souligner que l'article 42.1 de la *Loi sur les accidents du travail* du Nouveau-Brunswick – dont l'obligation à l'égard du réemploi – est jugé être une disposition de la partie III de la *Loi sur les normes d'emploi* et est donc appliquée par la Direction des normes d'emploi.

Compétence et application

La *Loi sur les normes d'emploi* s'applique à la plupart des salariés et des employeurs au Nouveau-Brunswick. La *Loi* ne fait pas la distinction entre les salariés à temps partiel, à temps plein ou occasionnels; donc, ces droits minimum en matière d'emploi sont conférés à tous les salariés. Elle prévoit également des normes minimales pour les salariés saisonniers et les travailleurs de la construction.

Industries relevant de la compétence fédérale

Les salariés et les employeurs qui sont visés par la législation fédérale sur l'emploi – le *Code canadien du travail* – ne relèvent pas de la Direction des normes d'emploi. Mentionnons, par exemple, les chemins de fer; les gazoducs; les traversiers; le transport aérien; la radiodiffusion et la télédiffusion; les banques; les systèmes de câblodistribution; le transport extra-provincial par camion ou navire; les sociétés d'État fédérales; et de nombreuses activités des Premières nations. Pour obtenir des renseignements sur les pratiques de travail relevant de la compétence fédérale, veuillez vous adresser à Service Canada en composant le 1 800 206-7218 ou en visitant le site Web à l'adresse *www.servicecanada.gc.ca*.

Salariés syndiqués

Les salariés qui appartiennent à un syndicat sont habituellement assujettis à une convention collective. À quelques exceptions, les conventions collectives doivent prévoir au moins les normes d'emploi minimum prévues par la *Loi sur les normes d'emploi*.

Les salariés visés par une convention collective doivent d'abord tenter de recourir au processus relatif aux griefs pour traiter les questions d'emploi, y compris les questions ayant trait au droit de reprendre le travail après avoir subi une lésion corporelle au travail.

Autres professions

Parmi les autres travailleurs qui ne sont pas assujettis à la *Loi sur les normes d'emploi*, mentionnons les personnes qui travaillent dans une maison privée ou autour de celle-ci pour le propriétaire (gardiennes d'enfants, auxiliaires familiales, travailleurs de la construction qui sont employés directement par le propriétaire et autres); les travailleurs qui offrent des services agricoles aux petites exploitations familiales; et les entrepreneurs indépendants. Cependant, ces travailleurs pourraient quand même avoir le droit de reprendre le travail après avoir subi une lésion corporelle au travail en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* ou de la *Loi sur les droits de la personne*.

LE RETOUR AU TRAVAIL EN VERTU DE LA *LOI SUR LES NORMES D'EMPLOI*

La *Loi sur les normes d'emploi* établit que les employeurs ne peuvent pas licencier, suspendre ou mettre à pied des salariés durant un congé autorisé pour des raisons découlant du congé uniquement. À la fin du congé, l'employeur doit permettre au salarié de reprendre le travail dans le poste qu'il occupait juste avant de prendre le congé, ou dans un poste équivalent, sans diminution de rémunération.

Congé autorisé

Parmi les genres de congés visés par la *Loi sur les normes d'emploi*, mentionnons :

- **Le congé de maternité**
  L'employeur doit accorder à une salariée un congé de maternité sans rémunération de 17 semaines, ou le congé plus court que celle-ci demande, à partir d'un jour compris entre les onze semaines précédant la date d'accouchement probable.
- **Le congé de soins des enfants**
  L'employeur doit accorder à un salarié qui est le parent naturel d'un nouveau-né ou d'un enfant qui n'est pas encore né, ou qui adopte ou a adopté un enfant, un congé sans solde de 37 semaines consécutives, ou le congé plus court que le salarié demande, pour prendre soin de l'enfant.
- **Le congé de décès**
  L'employeur doit accorder à un salarié un congé sans solde de cinq jours consécutifs lors du décès d'une personne avec laquelle le salarié a des liens familiaux étroits, qui doit commencer au plus tard le jour des funérailles.
- **Le congé de soignant**
  L'employeur doit accorder à un salarié un congé sans solde d'au plus huit semaines pour donner des soins ou du soutien à une personne avec laquelle le salarié a des liens familiaux étroits lorsqu'un membre de la famille est gravement malade et que le risque de décès est important.
- **Le congé pour fonctions judiciaires**
  L'employeur doit accorder à un salarié un congé sans solde pour la durée de son absence du travail lorsqu'il a été convoqué en vue de la formation d'un

jury; a été choisi pour remplir les fonctions de juré; a reçu signification pour témoigner et à l'audition d'une action, d'une requête ou d'une procédure.

- **Le congé pour obligations familiales**
  L'employeur doit accorder à un salarié un congé sans solde de trois jours par période de 12 mois, pour lui permettre de remplir ses obligations quant à la santé, aux soins ou à l'éducation d'une personne avec laquelle il a des liens familiaux étroits.
- **Le congé de maladie**
  L'employeur doit, à la demande d'un salarié qui a été à son emploi pendant plus de 90 jours, lui accorder un congé sans solde de cinq jours par période de 12 mois. Un employeur peut, après un congé de trois jours ouvrables consécutifs en raison d'une maladie ou d'une blessure, exiger que le salarié lui fournisse un certificat du médecin attestant qu'il est incapable de travailler en raison de maladie ou de blessure.
- **Le congé à l'intention de réservistes**
  Dans certaines circonstances, un employeur doit accorder un congé à un salarié d'une durée maximale de 18 mois afin de lui permettre de participer au service actif ou à l'instruction au sein des forces de la Réserve.
- **Lésion corporelle au travail**
  Même si une absence attribuable à une lésion corporelle au travail ne figure pas dans la liste des « congés » en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi*, elle est quand même visée par les paragraphes 42.1(1) à 42.2(7) de la *Loi sur les accidents du travail*.

Sensibilisation du public

Par des communications continues avec les travailleurs, le patronat et les fonctionnaires, la Direction s'emploie à sensibiliser davantage le public au sujet des droits et obligations des employeurs et des salariés qui sont prévus par la loi. Elle offre donc divers services, dont des lignes sans frais dont le fonctionnement est assuré par le personnel chargé de l'accueil; des ateliers d'information tenus par les agents, et des enquêtes ou vérifications menées par les agents des normes d'emploi dans les régions.

En vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* (et conformément au paragraphe 42.1(6) de la *Loi sur les accidents du travail*), un employeur doit garder un poste ouvert pendant un ou deux ans, selon la taille de son effectif. Cependant, des périodes plus longues pourraient être exigées en vertu de la *Loi sur les droits de la personne*.

PLAINTES

Qui peut déposer une plainte?

Salariés

Les salariés à qui l'on refuse un droit en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* peuvent déposer une plainte auprès de la Direction des normes d'emploi. Cela comprend un refus de la possibilité de reprendre le travail après avoir subi une lésion corporelle au travail.

Salariés syndiqués

Les salariés qui appartiennent à un syndicat sont habituellement visés par une convention collective. Les salariés syndiqués qui estiment qu'on leur a refusé un droit garanti en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* doivent d'abord donner suite à leur plainte en faisant appel au processus relatif aux griefs en vertu de leur convention collective. Le directeur des normes d'emploi n'a aucune compétence pour enquêter sur une plainte, lorsque la partie peut déposer un grief en vertu d'une convention collective.

Travailleurs blessés

Les travailleurs blessés à qui l'on a refusé la possibilité de reprendre le travail, ou qui ont été victimes de discrimination à cause d'une lésion corporelle au travail, peuvent déposer une plainte auprès de la Direction.

Travail sécuritaire NB

S'il a des preuves établissant qu'un employeur a refusé de s'acquitter de ses obligations à l'égard du réemploi en vertu de la *Loi sur les accidents du travail*, et que le travailleur blessé touché par ce refus n'a pas déposé de plainte, Travail sécuritaire NB peut déposer une plainte contre l'employeur auprès de la Direction au nom de l'employé.

Le processus relatif aux plaintes

Après avoir reçu une plainte, la Direction l'assigne à un agent des normes d'emploi qui mène ensuite une enquête. L'agent travaille avec l'employeur, Travail sécuritaire NB et le salarié pour déterminer s'il y a eu une infraction à la loi.

L'agent communique avec les deux parties afin de recueillir les faits pertinents au sujet de la question en litige. Durant l'enquête, il recueillera tous les renseignements à l'appui d'une plainte. Si la plainte porte sur le droit de reprendre le travail, voici des renseignements qui pourraient être recueillis :

- avis du médecin;
- renseignements sur la réclamation présentée à Travail sécuritaire NB;
- documentation de l'employeur concernant le congé;
- renseignements ayant trait aux tentatives de prendre des mesures d'adaptation;
- tous les autres renseignements pertinents.

Après la fin de l'enquête, l'agent prend une décision et la communique à toutes les personnes visées.

Refus de se conformer à la *Loi sur les normes d'emploi*

Si la décision n'est pas respectée, l'agent des normes d'emploi formule alors une recommandation au directeur des normes d'emploi. Une ordonnance peut être rendue exigeant l'employeur de se conformer.

Si un employeur ne se conforme pas à l'ordonnance ainsi rendue, il peut être convoqué à une audience devant la Commission du travail et de l'emploi du Nouveau-Brunswick. Il devra alors expliquer pourquoi il ne s'est pas conformé à l'ordonnance du directeur. Ce dernier peut ordonner que le salarié réintègre son emploi et l'employeur doit couvrir toute perte économique que le salarié subit.

Droit d'interjeter appel

Si l'une ou l'autre partie est insatisfaite de la décision du directeur, elle a le droit d'interjeter appel auprès de la Commission du travail et de l'emploi où celle-ci sera soumise à l'arbitrage.

La Commission du travail et de l'emploi est un organisme indépendant qui entend les affaires renvoyées par le directeur des normes d'emploi et qui rend des décisions à cet égard. Le président n'est un représentant ni des employeurs ni des salariés.

Les employeurs et les salariés peuvent se représenter ou être représentés par un avocat. Les deux parties produisent des témoins pour appuyer leur cause. Au besoin, on peut assigner officiellement les témoins à comparaître devant la Commission du travail et de l'emploi, en présentant une demande à la Commission.

Une décision de la Commission du travail et de l'emploi est définitive et sans appel, sauf pour les motifs suivants :

- Un excès de compétence (questions qui ne relèvent pas de la *Loi sur les normes d'emploi*).
- Un déni de justice naturelle (l'on n'a pas conféré tous les droits à une pleine présentation de sa cause à l'une des parties devant la Commission du travail et de l'emploi).

COMMENT COMMUNIQUER AVEC LA DIRECTION DES NORMES D'EMPLOI

Les salariés qui croient que leur employeur pourrait avoir enfreint la *Loi sur les normes d'emploi* sont encouragés à communiquer avec la Direction des normes d'emploi pour obtenir de l'aide. Les travailleur blessés à qui on a refusé la possibilité de reprendre le travail ou qui estiment que leur employeur ne s'est pas acquitté de ses obligations à l'égard du réemploi en vertu de la *Loi sur les accidents du travail* peuvent aussi déposer une plainte auprès de la Direction des normes d'emploi. Les salariés peuvent déposer une plainte ainsi :

1) en composant le numéro sans frais 1 888 452-2687

2) en se rendant au bureau de la Direction des normes d'emploi le plus près de chez eux pour parler à un agent. (Composez le numéro sans frais pour obtenir les coordonnées.)

3) en écrivant au ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail, Direction des normes d'emploi, case postale 6000, Fredericton, NB E3B 5H1

4) en remplissant le formulaire de plainte en ligne qui est fourni sur le site Web de la Direction des normes d'emploi à l'adresse suivante : *https://www.pxw1.snb.ca/snb7001/f/1000/CSS-FOL-61-6264-04F.pdf* et en le transmettant par télécopie au 506 453-3806; ou par la poste à l'adresse susmentionnée

Qu'est-ce que la Commission des droits de la personne?

La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick est un organisme provincial créé en 1967 qui a pour mandat d'appliquer la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick.

Elle fait la promotion des principes d'égalité, tente d'éliminer les pratiques discriminatoires et contribue à rendre les conditions de travail, d'apprentissage et de vie plus équitables, productives et englobantes.

La Commission a deux composantes : le président et les membres de la Commission, et le personnel de la Commission.

Le lieutenant-gouverneur en conseil nomme les membres de la Commission. Ces derniers se réunissent plusieurs fois par année pour prendre une décision au sujet des plaintes déposées en vertu de la *Loi sur les droits de la personne* et pour élaborer et examiner la politique, y compris le plan stratégique de la Commission.

Le personnel effectue le travail courant de la Commission. Il mène des enquêtes et fait la médiation des plaintes de discrimination, et encourage la compréhension et l'acceptation de la *Loi* ainsi que la conformité avec celle-ci.

La Commission ne peut pas intervenir dans des situations où il n'y a pas eu violation de la *Loi sur les droits de la personne*. Elle n'applique pas la *Charte canadienne des droits et libertés*, qui fait partie de la *Constitution* et qui est exécutée par les tribunaux,

ou les divers instruments des droits de la personne internationaux.

La Commission ne peut pas faire enquête sur les activités relevant de la compétence fédérale. Ces activités sont assujetties à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, qui est appliquée par la Commission canadienne des droits de la personne. Les droits, les responsabilités et les exceptions prévus par la loi fédérale sont quelque peu différents de ceux énoncés dans la loi provinciale. Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter le site Web de la Commission canadienne des droits de la personne à l'adresse *www.chrc-ccdp.ca*, communiquer par courriel à l'adresse info.com@chrc-ccdp.ca ou par téléphone au 1 888 214-1090.

Qu'est-ce que la *Loi sur les droits de la personne*?

La *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick est une loi provinciale qui interdit la discrimination fondée sur quatorze motifs, dans les secteurs de l'emploi, du logement, des services publics, de certaines associations et de la publicité, dans les secteurs privé et public. Elle s'appelle également *Code des droits de la personne*.

La *Loi sur les droits de la personne* s'applique à tous les aspects de l'emploi. Elle s'applique à l'ensemble des syndicats et des associations professionnelles, à tous les employeurs, sans égard au nombre d'employés, et à tous les candidats à un emploi et employés, qu'ils soient occasionnels, en stage probatoire ou permanents, à temps partiel ou à temps plein, syndiqués ou non, et sans égard à la durée de l'emploi ou au genre de profession. Cependant, elle ne s'applique pas à l'emploi relevant de la compétence fédérale.

Voici les motifs de discrimination illicites qui sont actuellement[3] énumérés dans la *Loi* : race; couleur; origine nationale; lieu d'origine; ascendance; religion; âge; incapacité physique ou mentale; état matrimonial; condition sociale; convictions ou activité politiques; orientation sexuelle ou sexe, y compris la grossesse.

Les lois sur les droits de la personne ont préséance sur les lois ordinaires, mais non sur la *Charte canadienne des droits et libertés*. Elles ont également préséance sur les politiques, les contrats et les conventions collectives.

La *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick est accessible à partir du site Web aux adresses suivantes :
www.gnb.ca/0062/acts/lois/h-11.htm
www.gnb.ca/0062/PDF-acts/h-11.pdf

[3] En date d'avril 2011. Pour obtenir les renseignements les plus récents, consultez le site Web à l'adresse *www.gnb.ca/hrc-cdp*.

DÉFINITIONS

Discrimination

La discrimination, c'est une politique ou une pratique qui n'est pas raisonnablement nécessaire et qui a l'effet de porter préjudice à certaines personnes à cause de caractéristiques personnelles qu'elles partagent avec d'autres personnes, telles que la race et l'incapacité, et qui est basée sur des stéréotypes à leur sujet ou qui perpétue l'opinion qu'elles soient moins capables ou moins dignes d'être reconnues ou valorisées.

Il n'est pas nécessaire que la discrimination soit intentionnelle ni qu'elle comporte des différences de traitement. C'est l'effet d'une mesure ou d'une politique qui la rend discriminatoire.

Par exemple, le fait de ne pas offrir de toilettes accessibles ou de ne pas adapter les fonctions d'un poste afin qu'un travailleur handicapé puisse accomplir le travail pourrait constituer de la discrimination par suite d'un effet préjudiciable fondée sur l'incapacité.

Prendre des mesures d'adaptation

Les employeurs doivent faire plus que traiter toutes les personnes de la même façon. Pour éviter une discrimination par suite d'un effet préjudiciable, un employeur doit précisément prendre des mesures d'adaptation à l'égard des quatorze caractéristiques personnelles énumérées dans la *Loi sur les droits de la personne*, sauf si cela aurait pour effet de constituer une contrainte excessive pour l'employeur ou d'exiger de lui de sacrifier ses objectifs légitimes.[4]

[4] Pour obtenir de plus amples renseignements sur la contrainte excessive, consultez la page 18.

Prendre des mesures d'adaptation, cela signifie éliminer les effets discriminatoires d'une politique, d'une pratique ou d'installations sur un groupe protégé dans la législation sur les droits de la personne, comme les femmes ou les personnes handicapées. Installer une rampe pour fauteuils roulants, réassigner les fonctions d'un poste comportant le soulèvement d'objets lourds ou garder un poste ouvert temporairement afin qu'un employé handicapé puisse reprendre le travail sont des exemples de mesures d'adaptation.

Incapacité

Une incapacité en vertu de la *Loi sur les droits de la personne* ne se limite pas aux lésions corporelles au travail. Elle englobe la plupart des troubles physiques et mentaux qui portent atteinte à la capacité ou qui sont perçus par les autres comme portant atteinte à la capacité, qu'elle soit attribuable à une blessure corporelle, à une maladie ou à une anomalie congénitale.

En règle générale, les tribunaux détermineront que des troubles physiques ou mentaux constituent une incapacité s'ils empêchent un employé d'accomplir les fonctions importantes que la plupart des personnes peuvent accomplir, s'ils sont continus plutôt que temporaires, et s'ils ne peuvent être contrôlés par l'employé.

Sont compris les troubles qui sont visibles (l'utilisation d'un fauteuil roulant, etc.) ou invisibles (le diabète, l'épilepsie, etc.).

La définition d'incapacité comprend, par exemple :

- les troubles intellectuels
- les troubles d'apprentissage
- les troubles mentaux
- la dépendance à l'égard des drogues et de l'alcool
- la dépression ou l'épuisement professionnel

LES MESURES D'ADAPTATION AU TRAVAIL EN VERTU DE LA *LOI SUR LES DROITS DE LA PERSONNE*

Obligation de prendre des mesures d'adaptation à l'endroit des travailleurs handicapés

Les employeurs et les syndicats ont l'obligation de prendre des mesures d'adaptation à l'endroit des travailleurs handicapés afin de pouvoir les embaucher et les maintenir en poste. Cette obligation s'applique à tous les aspects de l'emploi, y compris l'embauchage, les descriptions de travail, les installations, le matériel, ainsi que le retour au travail après une blessure ou une maladie qui constitue une incapacité.

- Si un salarié devient invalide, l'employeur et le syndicat doivent prendre les mesures d'adaptation nécessaires à l'endroit du travailleur afin qu'il puisse conserver son emploi, sauf si cela aurait pour effet de constituer une contrainte excessive.[5]
- Si le salarié doit s'absenter du travail à cause d'une incapacité, l'employeur et le syndicat doivent prendre les mesures d'adaptation nécessaires à l'endroit du travailleur afin qu'il puisse reprendre son poste original, si possible, ou un autre poste. Cependant, l'employeur et le syndicat ne sont pas obligés de subir de contrainte excessive.

Ces exigences juridiques sont essentiellement les mêmes d'un bout à l'autre du Canada. L'obligation de prendre des mesures d'adaptation à l'endroit des personnes handicapées est généralement reconnue aux États-Unis également.

Un employeur peut tenir compte des besoins d'un salarié handicapé de diverses façons, selon les faits en cause dans chaque cas. En voici des exemples :

- Acheter ou modifier les ordinateurs qui seront utilisés par les salariés ayant des troubles visuels ou d'autre nature.
- Prévoir des rampes pour les fauteuils roulants et des toilettes accessibles.
- Modifier les fonctions liées à l'emploi (tâches légères).
- Réorganiser les fonctions liées à l'emploi.
- Modifier l'horaire de travail.
- Offrir du temps libre pour les rendez-vous chez le médecin.
- Autoriser des heures à temps partiel, des heures à temps plein ou un horaire souple.
- Accepter un certain degré d'absentéisme à cause d'une incapacité.
- Changer le relais du salarié, du relais de nuit au relais de jour.

[5] Pour obtenir de plus amples renseignements sur la contrainte excessive, consultez la page 18.

- Muter l'employé à un poste différent.
- Offrir des services de réadaptation.
- Offrir de la formation.
- Embaucher un remplaçant temporaire ou un aide.

Ces mesures d'adaptation ne sont pas requises dans chaque cas. Ce qui est exigé, et ce qui constitue une contrainte excessive, dépendent de plusieurs facteurs. (Voir ci-dessous.)

Retour au travail

Les salariés qui reprennent le travail après une absence attribuable à l'un des quatorze motifs énumérés dans la *Loi sur les droits de la personne* ont :

- le droit de reprendre leur emploi original, si possible, sans perte de rémunération, d'avantages ou d'ancienneté;
- le droit à un emploi modifié ou à un autre emploi sans perte de rémunération, d'avantages ou d'ancienneté;
- le droit à des mesure d'adaptation raisonnables de la part de leur employeur et de leur syndicat afin qu'ils puissent reprendre leur emploi original ou un emploi modifié ou un autre emploi.

La *Loi sur les accidents du travail* prévoit des délais de un an ou de deux ans pour l'obligation à l'égard du réemploi. Cependant, les lois sur les droits de la personne ne prévoient aucun délai fixe à l'obligation qu'un employeur garde un poste ouvert pour un salarié handicapé afin qu'il puisse s'acquitter de son obligation de prendre des mesures d'adaptation. Cela dépend de ce qui constituerait une contrainte excessive, ce qui dépend des faits en cause, y compris :

- du pronostic de rétablissement complet ou partiel;
- des efforts de réadaptation du salarié;
- de la nature et de la portée de l'emploi;
- de la taille et des ressources financières de l'employeur.

Il y a lieu de noter que, dans les causes sur les droits de la personne, l'obligation de prendre des mesures d'adaptation peut s'étendre au-delà de la période où un employeur est tenu de garder le poste d'un travailleur disponible en vertu de la *Loi sur les accidents du travail* ou de la *Loi sur les normes d'emploi*. De même, le déplacement de l'employé à un niveau de rémunération inférieur n'est pas une mesure d'adaptation raisonnable.

Limites aux mesures d'adaptation

Le critère de l'arrêt Meiorin

Dans l'arrêt *Meiorin*[6] en 1999, la Cour suprême du Canada a énoncé les limites à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation.

Selon le critère de l'arrêt *Meiorin*, la norme d'un employeur (une politique, pratique, description de travail et autres) qui a un effet discriminatoire est néanmoins valide lorsqu'elle répond à trois critères :

1. La norme a été adoptée dans un but rationnellement lié à l'exécution du travail en cause.
2. Elle a été adoptée de bonne foi, en croyant qu'elle est nécessaire pour réaliser ce but.
3. Elle est en fait raisonnablement nécessaire pour réaliser ce but (c'est-à-dire qu'il est impossible de prendre des mesures d'adaptation sans que cela impose une contrainte excessive à l'employeur).

Dans l'arrêt *Grismer*[7] en 1999, la Cour suprême du Canada a expliqué davantage le critère de l'arrêt *Meiorin*. Elle a déclaré qu'il fallait habituellement mener une évaluation individuelle de chaque cas. La personne doit être évaluée en fonction d'une norme réaliste qui correspond à ses capacités et à ses contributions possibles.

Contrainte excessive

Le principal élément de la troisième condition du critère de l'arrêt *Meiorin* est la contrainte excessive. Ce qui constitue une contrainte excessive variera d'un cas à l'autre, selon plusieurs facteurs qui devraient être appliqués avec du bon sens et de la souplesse. Une contrainte excessive peut prendre la forme d'une impossibilité, d'un risque grave ou de coûts excessifs, par exemple. Les facteurs les plus courants sont :

- **La sécurité**
  Pour prouver une contrainte excessive, il faut présenter des preuves médicales objectives de la probabilité de blessure ou de grave risque pour la santé et la sécurité. Les augmentations possibles des cotisations au titre de l'indemnisation des travailleurs ou la simple possibilité d'une plus grande exposition à la responsabilité ne constituera pas une contrainte excessive.
- **Les coûts**
  Selon la Cour suprême, les coûts constitueront une contrainte excessive dans les conditions suivantes : ils sont quantifiables, ils sont réputés découler de l'adaptation nécessaire et ils ont une importance telle qu'ils modifieraient la nature essentielle de l'entreprise ou ont une incidence telle qu'ils influenceraient considérablement sa viabilité. Il faut vérifier et quantifier les coûts de façon exhaustive.
- **Les répercussions sur les collègues et les clients**
  Une adaptation pourrait être réputée constituer une contrainte excessive si elle porte atteinte de façon sensible aux droits des autres, ou représente de la discrimination envers ces derniers.

---

[6] Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) *c.* BCGSEU, [1999] 3 R.C.S. 3; *http://scc.lexum.org/fr/1999/1999rcs3-3/1999rcs3-3.html.*

[7] Colombie-Britannique (Superintendent of Motor Vehicles) *c.* Colombie-Britannique (Council of Human Rights), [1999] 3 R.C.S. 868; *http://scc.lexum.org/fr/1999/1999rcs3-868/1999rcs3-868.html.*

Lorsqu'un employeur contre qui une plainte sur les droits de la personne a été déposée soutient que l'adaptation en question aurait constitué une contrainte excessive, la Commission des droits de la personne tiendra compte de divers facteurs, dont les suivants :

- La mesure dans laquelle cet inconvénient empêcherait l'employeur de mener les activités essentielles de son entreprise.
- Les coûts assumés par l'employeur, établis en fonction de la taille et de la situation financière de l'organisme.
- La capacité de l'employeur à assumer les pertes de revenu résultant des mesures prises dans la mesure où elles ne sont pas compensées par un gain de production, des déductions d'impôt, des subventions ou d'autres gains.
- La capacité de l'employeur d'absorber les coûts liés à la modification des lieux ou du matériel; et la capacité d'amortir ces coûts avant de mettre en œuvre les changements pour assurer l'accessibilité.
- La capacité de l'employeur d'absorber les coûts de l'adaptation des locaux actuels compte tenu des plans de l'entreprise de s'installer dans de nouveaux locaux accessibles.
- La portée des exigences imposées par l'adaptation aux autres employés ou aux clients de l'entreprise.
- Les mesures envisagées ne doivent pas porter sérieusement atteinte aux droits des autres ou constituer de la discrimination envers ces derniers. L'interchangeabilité du personnel de l'employeur et la sécurité du plaignant et des autres personnes visées influeront sur la capacité de procéder à une adaptation.
- Ni les coûts comme les heures supplémentaires, les congés spéciaux ou les coûts liés aux mesures prises devant la menace d'un grief, ni des incidences limitées sur les dispositions d'une convention collective ne sont jugés nécessairement une contrainte excessive. Toutefois, un changement radical dans l'application habituelle d'une convention collective peut représenter une entrave excessive aux activités d'une entreprise.

Pratiques exemplaires

Conseils aux employeurs

- Acceptez les demandes d'adaptation de bonne foi.
- Obtenez des opinions ou des avis d'expert au besoin.
- Jouez un rôle actif pour vous assurer d'examiner d'autres approches et solutions possibles.
- Consignez la demande d'adaptation, la mesure prise ou les raisons pour lesquelles l'adaptation était impossible. Ces renseignements sont déterminants advenant qu'une plainte soit déposée plus tard.
- Protégez les renseignements du salarié.
- Demandez seulement des renseignements médicaux au sujet des restrictions ou des limitations qu'il faut accommoder.
- Approuvez les demandes d'adaptation en temps voulu.
- Assumez les coûts liés à l'obtention des renseignements ou des documents médicaux nécessaires.

Conseils aux syndicats

- Assumez la responsabilité conjointe avec l'employeur de faciliter l'adaptation.
- Jouez un rôle actif dans le processus d'adaptation.
- Appuyez les mesures d'adaptation sans égard aux conventions collectives ou aux listes d'ancienneté, sauf lorsque celles-ci constitueraient une contrainte excessive.

Conseils aux salariés

- Discutez de votre incapacité avec les personnes qui ont besoin de le savoir (surveillant, représentant syndical, personnel affecté à l'hygiène professionnelle, et autre).
- Comprenez que vous n'êtes pas tenu de dévoiler des renseignements personnels intimes qui n'ont aucun rapport avec la demande d'adaptation.
- Fournissez les renseignements médicaux qui prouvent que vous êtes atteint d'une incapacité physique ou mentale lorsque la demande d'adaptation se fonde sur celle-ci.
- Discutez des solutions possibles.
- Collaborez avec les experts dont l'aide est nécessaire pour gérer le processus d'adaptation.
- Acceptez les mesures d'adaptation raisonnables lorsqu'elles sont offertes.
- Lorsque l'employeur déploie des efforts raisonnables en vue de prendre des mesures d'adaptation et que plus d'efforts constitueraient une contrainte excessive, vous pourriez être tenu d'accepter l'adaptation, en dépit de ses lacunes perçues.

La Commission des droits de la personne a publié des *Lignes directrices relatives aux qualifications réellement requises et à l'obligation de procéder à une adaptation raisonnable*, ainsi que des lignes directrices précises relatives aux mesures d'adaptation à l'endroit des employés handicapés. Ces publications sont accessibles à partir du site Web à l'adresse suivante : *http://www.gnb.ca/hrc-cdp/f/g/Ligne-directrice-qualification-reellement-requise-obligation-adaptation.pdf*.

Quant aux travailleurs blessés, Travail sécuritaire NB peut fournir des conseils et une aide pour permettre à un employeur de s'acquitter de son obligation de prendre des mesures d'adaptation.

PLAINTES

Déposer une plainte auprès de la Commission des droits de la personne (CDP)

Il faut déposer une plainte auprès de la CDP dans l'année suivant la présumée discrimination. Cependant, un prolongement peut être accordé au cas par cas. Il n'en coûte rien pour déposer une plainte, et il n'est pas nécessaire de recourir à un avocat.

Des organismes comme Travail sécuritaire NB ou la Direction des normes d'emploi ne peuvent pas déposer de plainte en vertu de la *Loi sur les droits de la personne* au nom d'un travailleur blessé. La personne en cause doit déposer la plainte.

Il est illégal d'exercer des représailles contre une personne qui a déposé une plainte ou produit des preuves; par exemple, un employeur ne peut pas congédier un employé pour avoir déposé une plainte.

On ne peut pas déposer de plaintes contre des employeurs relevant de la compétence fédérale auprès de la CDP. Il faut les déposer auprès de la Commission canadienne des droits de la personne.

Le processus relatif aux plaintes

Le processus relatif aux plaintes comporte trois étapes principales : l'enquête, la médiation et la commission d'enquête.

Enquête

Un agent des droits de la personne fait enquête sur la plainte de discrimination, puis rédige un rapport d'enquête. Le rapport est distribué aux parties, qui peuvent répondre par écrit. La CDP examine le rapport d'enquête et les réponses écrites des parties, puis rejette la plainte, si les preuves ne viennent pas l'appuyer, ou recommande que les efforts en vue d'en arriver à un règlement à l'amiable se poursuivent.

Médiation

La médiation est un processus souple qui est conçu pour promouvoir un règlement négocié d'une plainte. Les tentatives de médiation sont habituellement entreprises à la réception initiale de la plainte, ainsi qu'au renvoi de la plainte à la médiation par la CDP après l'enquête.

Commission d'enquête

Comme dernier recours, s'il est impossible de négocier un règlement à l'amiable, la CDP peut recommander la nomination d'une commission d'enquête sur les droits de la personne. Il s'agit habituellement de la Commission du travail et de l'emploi. La Commission est un tribunal indépendant et elle ne fait pas partie de la CDP. Elle tient une audience publique, à la façon de l'arbitrage d'un grief syndical. Si la Commission détermine qu'il y a eu contravention de la loi, elle peut par exemple ordonner :

- d'indemniser la victime par la suite des dépenses, d'une perte de rémunération et de souffrances émotionnelles;
- de réintégrer le salarié qui a été congédié;
- de rétablir un salarié à qui on a refusé de reprendre le travail après avoir subi une invalidité et d'apporter les mesures d'adaptation nécessaires;
- à un employeur d'élaborer des politiques et des pratiques qui visent à éliminer la discrimination.

COMMENT COMMUNIQUER AVEC LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE

Des renseignements complets sont accessibles à partir du site Web de la CDP à l'adresse : *www.gnb.ca/hrc-cdp.*

1) Numéro sans frais :
1 888 471-2233
[ATS : 506 453-2911 (français)]

2) Poste :
Commission des droits de la personne
Case postale 6000
Fredericton, NB E3B 5H1

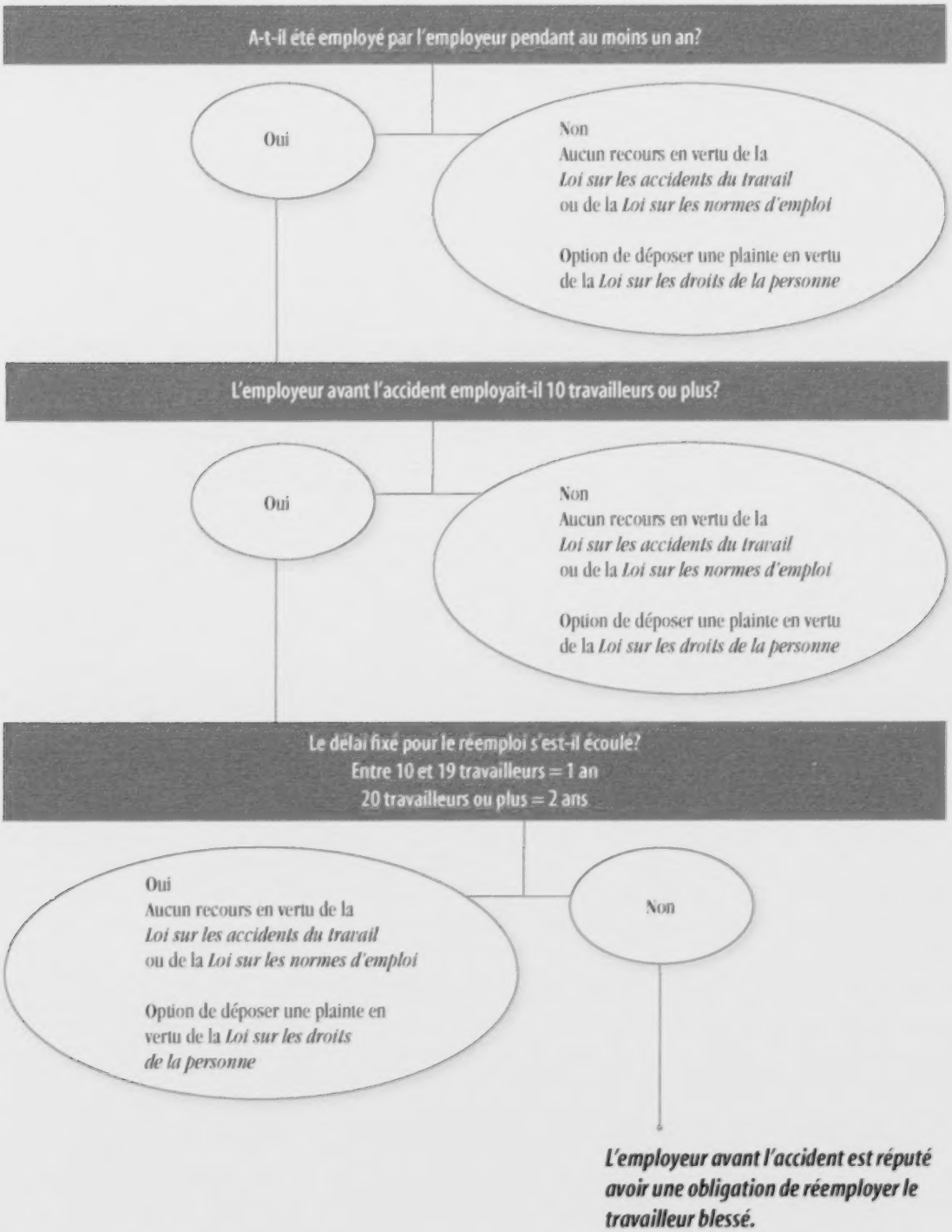
3) Courriel : hrc.cdp@gnb.ca

ANNEXE A

TRAVAILLEUR BLESSÉ

qui reçoit des prestations pour perte de gains

L'employeur avant l'accident a-t-il une obligation à l'égard du réemploi?

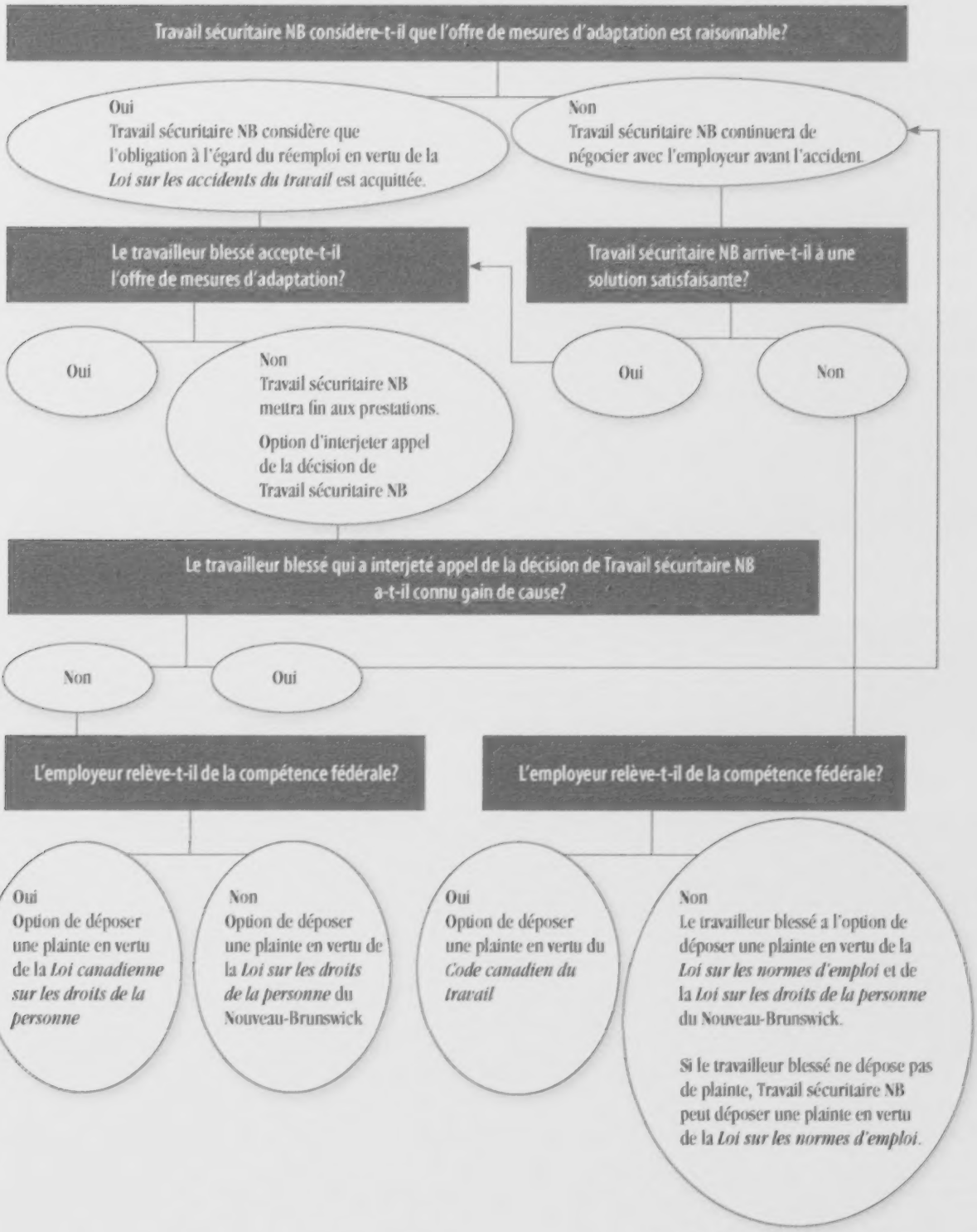


ANNEXE B

TRAVAILLEUR BLESSÉ

qui reçoit des prestations pour perte de gains

Scénarios d'offres de mesures d'adaptation



GLOSSAIRE

Accident (*Loi sur les accidents du travail*)
En vertu de la *Loi sur les accidents du travail*, un accident doit survenir par le fait et à l'occasion de l'emploi, et peut être l'un parmi les suivants :

- un acte volontaire et intentionnel autre que celui du travailleur blessé;
- un événement fortuit dû à une cause physique ou naturelle;
- l'incapacité causée par une maladie professionnelle;
- toute autre incapacité.

Un accident ne comprend pas l'incapacité de la tension mentale ni l'incapacité causée par la tension mentale, sauf en tant que réaction violente à un événement traumatique.

Activités relevant de la compétence fédérale
Les salariés et les employeurs qui se livrent à des activités relevant de la compétence fédérale ne relèvent pas de la Direction des normes d'emploi et de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick. Mentionnons, par exemple, les chemins de fer; les gazoducs; les traversiers; le transport aérien; la radiodiffusion et la télédiffusion; les banques; les systèmes de câblodistribution; le transport extra-provincial par camion ou navire; les sociétés d'État fédérales; et de nombreuses activités des Premières nations. Ils sont assujettis au *Code canadien du travail* et à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Pour obtenir des renseignements sur les pratiques de travail relevant de la compétence fédérale, veuillez vous adresser à Service Canada en composant le 1 800 206-7218 ou en visitant le site Web à l'adresse *www.servicecanada.gc.ca*.

Adaptation
Prendre des mesures d'adaptation, cela signifie éliminer l'effet discriminatoire des règles, politiques, descriptions de travail, pratiques, installations ou matériel sur un groupe protégé dans la législation sur les droits de la personne comme les femmes ou les personnes handicapées. Réassigner les fonctions d'un poste comportant le soulèvement d'objets lourds ou garder un poste ouvert afin qu'un travailleur handicapé puisse reprendre le travail sont des exemples de mesures d'adaptation. L'obligation de prendre des mesures d'adaptation ne se limite pas à l'incapacité; elle s'applique à tous les motifs (le sexe, la race, etc.) qui sont énumérés dans la législation sur les droits de la personne.

CDP
Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick.

Commission des droits de la personne
Au Canada, les commissions des droits de la personne sont des organismes gouvernementaux qui appliquent les lois sur les droits de la personne (non la *Charte canadienne des droits et libertés*), habituellement par des enquêtes, la médiation et l'éducation. Il ne faut pas les confondre avec les ombudsmans ou les commissions d'enquête sur les droits de la personne, qui sont des tribunaux indépendants sur les droits de la personne.

Discrimination
La discrimination est une pratique qui n'est pas raisonnablement nécessaire et qui a l'effet de porter préjudice à certaines personnes à cause de certaines caractéristiques personnelles qu'elles partagent avec d'autres personnes, telles que la race, le sexe, etc., de manière à perpétuer l'opinion qu'elles sont moins capables, ou moins dignes d'être reconnues ou valorisées.

Il n'est pas nécessaire que la discrimination soit intentionnelle ou qu'elle comporte des différences de traitement. Par exemple, la discrimination par suite d'un effet préjudiciable comporte une politique ou une pratique uniforme qui a néanmoins un effet discriminatoire sur certains groupes. C'est l'effet discriminatoire d'une mesure ou d'une politique qui la rend discriminatoire.

Discrimination par suite d'un effet préjudiciable
Une pratique uniforme ou une norme qui a un effet négatif ou préjudiciable sur un groupe de personnes (les personnes handicapées, etc.) parce qu'elle ne tient pas compte de leurs caractéristiques particulières. Une telle discrimination s'appelle également discrimination indirecte ou systémique. Elle peut survenir même lorsque tous reçoivent le même traitement, et qu'il n'existe aucune intention d'exercer de la discrimination. Ce qui rend une pratique discriminatoire est son effet, et le fait de ne pas tenir compte des caractéristiques particulières du groupe touché. Selon les faits en cause dans chaque cas, la discrimination par suite d'un effet préjudiciable peut comprendre des lieux de travail qui ne sont pas accessibles aux fauteuils roulants, ainsi que des descriptions de travail qui exigent de tous les travailleurs de pouvoir accomplir toutes les tâches.

Employeur (*Loi sur les droits de la personne*)
Selon la *Loi sur les droits de la personne*, « employeur » comprend toute personne, firme, corporation, tout mandataire, gérant, représentant, entrepreneur ou sous-entrepreneur qui contrôle ou dirige l'emploi d'un particulier ou qui en est responsable, soit directement, soit indirectement.
(Article 2, *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick)

Employeur (*Loi sur les normes d'emploi*)
Selon la *Loi sur les normes d'emploi* du Nouveau-Brunswick, « employeur » désigne une personne, firme, corporation, un représentant, directeur, agent, entrepreneur ou sous-traitant qui, directement ou indirectement, contrôle ou dirige l'emploi d'une ou de plusieurs personnes y compris l'employeur selon la définition contenue à la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, ou en est responsable, mais ne s'entend pas d'une personne ayant directement ou indirectement le contrôle, la direction ou la responsabilité de l'emploi de personnes travaillant dans sa maison privée ou autour de celle-ci.

Les articles de la *Loi sur les normes d'emploi* qui portent sur le retour au travail après une lésion corporelle au travail s'appliquent également à un « employeur » au sens de la *Loi sur les accidents du travail*.

Incapacité mentale (*Loi sur les droits de la personne*)
a) tout état de retard ou d'altération des facultés mentales,
b) toute difficulté d'apprentissage, ou difficulté de fonctionnement d'un ou plusieurs mécanismes mentaux impliqués dans la compréhension ou encore l'utilisation de symboles ou de langage parlé,
c) tout trouble mental.
(Article 2, *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick)

Incapacité physique (*Loi sur les droits de la personne*)
Tout degré d'incapacité, d'infirmité, de malformation ou d'altération de nature physique résultant de blessures corporelles, maladie ou anomalie congénitale, et sans limiter la généralité de ce qui précède, s'entend également de toute incapacité résultant de paralysie à quelque degré que ce soit ou de diabète sucré, d'épilepsie, d'amputation, d'un manque de coordination physique, de cécité ou trouble de la vision, de la surdité ou trouble de l'ouïe, de la mutité ou trouble de langage, ou de la nécessité d'utiliser un chien guide ou un fauteuil roulant, une canne, une béquille ou tout autre appareil ou dispositif de correction.
(Article 2, *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick)

Liens familiaux étroits (*Loi sur les normes d'emploi*)
Selon la *Loi sur les normes d'emploi*, « liens familiaux étroits » désigne les liens qui existent entre des personnes mariées l'une à l'autre, entre les parents et leurs enfants, entre frères et sœurs, entre les grands-parents et leurs petits-enfants et s'entend également des liens existant entre des personnes qui, sans être mariées l'une à l'autre ou sans être unies par le sang, manifestent l'intention de se prodiguer l'une à l'autre l'affection et le soutien réciproques qui caractérisent normalement les relations déjà mentionnées.

Loi sur les accidents du travail
Loi sur les accidents du travail du Nouveau-Brunswick
www.gnb.ca/0062/acts/lois/w-13.htm
www.gnb.ca/0062/PDF-acts/w-13.pdf

Loi sur les droits de la personne
Au Canada, les lois sur les droits de la personne sont les lois fédérale, provinciales et territoriales qui interdisent certaines formes de discrimination et de harcèlement, que ce soit par les gouvernements, les entreprises ou les organismes. Les commissions des droits de la personne et les tribunaux voient habituellement à leur application. Ces lois sur les droits de la personne ne sont pas les mêmes que la *Charte canadienne des droits et libertés*, qui fait partie de la *Constitution* et qui est appliquée par les tribunaux et non les commissions des droits de la personne.

La *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick s'appelle également *Code des droits de la personne*. Elle est accessible à partir des adresses suivantes :
www.gnb.ca/0062/acts/lois/h-11.htm
www.gnb.ca/0062/PDF-acts/h-11.pdf

Loi sur les normes d'emploi
La *Loi sur les normes d'emploi* du Nouveau-Brunswick, L.R.N.-B., c. E-7.2
www.gnb.ca/0062/PDF-acts/e-07-2.htm
www.gnb.ca/0062/PDF-acts/e-07-2.pdf

Maladie professionnelle (*Loi sur les accidents du travail*)
Une maladie professionnelle désigne toute maladie qui est déclarée par les règlements être une maladie professionnelle et comprend toute autre maladie liée uniquement ou caractéristiquement à un certain procédé industriel, un certain métier ou une certaine profession.

Salarié (*Loi sur les normes d'emploi*)
Selon la *Loi sur les normes d'emploi* du Nouveau-Brunswick, « salarié » désigne une personne qui, moyennant salaire, exécute des travaux pour un employeur ou lui fournit des services, mais ne s'entend pas d'un entrepreneur indépendant. Les articles de la *Loi sur les normes d'emploi* qui portent sur le retour au travail après une lésion corporelle au travail s'appliquent également à un « travailleur » au sens de la *Loi sur les accidents du travail*.

Travailleur (*Loi sur les accidents du travail*)
Selon la *Loi sur les accidents du travail* du Nouveau-Brunswick, « travailleur » désigne une personne qui a conclu un contrat de louage de services ou d'apprentissage écrit ou verbal, exprès ou implicite, ou qui fait, en vertu d'un tel contrat, des travaux manuels ou autres et s'entend également :
a) d'un stagiaire,
b) d'un travailleur des services d'urgence au sens de toute convention faite en vertu de la *Loi sur les mesures d'urgence* entre le gouvernement du Canada et le gouvernement du Nouveau-Brunswick dans laquelle existe une disposition pour l'indemnité relative à la lésion ou au décès de ce travailleur,
c) d'un membre d'un corps municipal de pompiers volontaires, et
d) d'une personne que l'employeur occupe à des tâches administratives, y compris un cadre d'une corporation lorsqu'il figure sur la feuille de paie.

De même, le paragraphe 70(3) de la *Loi sur les accidents du travail* confère à Travail sécuritaire NB le pouvoir de déterminer qu'un entrepreneur indépendant qui travaille pour un commettant – qui est réputé être un employeur en vertu de la *Loi* – est en fait un travailleur de cet employeur.

Une copie électronique du présent document est disponible en ligne à l'une des adresses suivantes :

www.travailsecuritairenb.ca

www.gnb.ca/hrc-cdp

www.gnb.ca/0308/index-f.asp